

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Kantor Notaris di Kediri)

EVI YULIARTI PERMANASARI

Universitas Islam Kediri, Kediri

ABSTRAK

Motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan untuk meneliti seberapa besar pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 46 karyawan yang dipilih secara incidental di beberapa kantor Notaris di Kediri. Pengambilan sampel untuk dijadikan responden dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampling incidental. Dan analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah : analisis regresi linear berganda, dengan mempergunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji F, dan uji t. Hasil analisis menunjukkan bahwa, variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil penelitian uji t, nilai probabilitasnya sebesar 0,002. Variabel kompetensi (X2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil penelitian uji t, nilai probabilitasnya sebesar 0,011. Variabel kompensasi (X3) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil penelitian uji t, nilai probabilitasnya sebesar 0,001. Dan variabel gaya motivasi kerja (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) diperoleh nilai F-hitung 75.460 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti variabel motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris di Kediri.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja

ABSTRACT

Work motivation, competence and compensation have an important role in improving employee performance. This study was conducted to examine how much influence the motivation of work, competence and compensation on employee performance. This research uses quantitative approach. data collection was done through questionnaires distributed and implemented on 46 employees who were selected incidentally in several Notary offices in Kediri. Sampling to be the respondent in this research is using incidental sampling method. And analysis used in this research is: multiple linear regression analysis, by using research instrument test, classical assumption test, F test, and t test. The result of the analysis shows that the work motivation variable (X1) shows that there is a positive effect on Employee Performance (Y) with the result of t test, the probability value is 0,002. Competence variable (X2) shows that there is positive influence on Employee Performance (Y) obtained by t test result, its probability value equal to 0,011. Variable compensation (X3) shows that there is a positive influence on Employee Performance (Y) obtained t test results, the probability value of 0.001. And the variables of work motivation style (X1), competence (X2) and compensation (X3) are obtained F-count 75,460 and significance value 0,000 which means work motivation variable, competence and compensation simultaneously to employee performance at Notary Office in Kediri.

Keywords: Work Motivation, Competence, Compensation, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja

karyawan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten dibidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*),

kemampuan atau keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), situasi (*situation*).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Samsudin (2006) mengatakan motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Sedangkan menurut Hasibuan (2007), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kemudian Uno (2007), mendefinisikan motivasi adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan, motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory*. Maslow dalam Hasibuan (2009), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut: 1) *Physiological Needs* yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat; 2) *Safety and Security Needs* adalah

kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk: (a) Kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat pekerjaan; (b) Kebutuhan akan kemananan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam kerja; 3) *Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat golongan, yaitu: (a) Kebutuhan akan diterima orang lain (*sense of belonging*); (b) Kebutuhan akan dihormati (*sense of importance*); (c) Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*); (d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*); 4) *Esteem or Status Needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu; 5) *Self Actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Dalam hal ini, kinerja pimpinan turut andil dalam memberikan dorongan bekerja pada karyawan. Banyak macam cara untuk menentukan kinerja yang positif salah satunya motivasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing.

Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi atau kinerja, dikutip dari buku Sutrisno (2011) mengemukakan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan

untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan sebagai kompetensi.

Menurut Simamora (2004), kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Kemudian Wibowo (2007), menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan Palan (2007), mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang di klasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif.

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Menurut Dharma (2005) kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil yakni kinerja kerja karyawan.

Jenis kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993), mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu: 1) Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman konstektual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri,

motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual; 2) Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja; 3) Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja.

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi Rivai (2005). Untuk menyusun sistem pemberian kompensasi yang adil, manajemen perlu melakukan “evaluasi pekerjaan”. Dengan evaluasi, manajemen berupaya mempertimbangkan dan mengukur masukan karyawan (ketrampilan, usaha, tanggung jawab dan sebagainya) untuk menetapkan kinerja minimum dan merubah ukuran dalam satuan uang. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa *Financial* para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dipandang sebagai salah satu factor SDM yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Rivai (2011) bahwa kompensasi antara lain untuk menghargai kinerja karyawan. Sutrisno (2011) mengatakan bahwa ada semacam imbal balik harapan antara perusahaan pemberi kompensasi dengan karyawan yang menerimanya yakni tujuan seorang pekerja bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi dan pihak perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasinya.

Sedangkan menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013), mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dan menurut Nawawi (2011), ada dua jenis kompensasi pegawai, yaitu: 1) Kompensasi langsung disebut juga upah dasar atau gaji tetap yang diterima seorang pegawai dalam bentuk upah

bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*); dan 2) Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal, pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti, dan lain-lain.

Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2002) mendefinisikan bahwa kinerja sebagai apa yang dilakukan dan tidak dilakukan personel yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan dalam penelitian ini dipandang memiliki pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan kerja. Dalam penelitian Rusdarti (2009) ditemukan bahwa kemampuan kinerja karyawan adalah aspek kemampuan yang sangat menentukan keberhasilan kerja. Pada gilirannya dari hasil kerja yang efektif, karyawan akan dapat mendapat penghargaan dari para anggotanya yang berupa kepercayaan. Pendapat ini jelas bagaimana kontribusi kinerja personel terhadap kinerja organisasi.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sihabudin (2016) menyatakan bahwa Kompetensi dan Kompensasi mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah serta memiliki hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kompensasi. Kompetensi dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian Joko Purwono, dkk. (2012) menunjukkan bahwa Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Usaha, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Mengingat pentingnya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul pengaruh motivasi, kompetensi, dan

kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan kantor notaris di Kediri.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris di Kediri; 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris di Kediri; 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris di Kediri; 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris di Kediri.

METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai pengaruh motivasi, kompetensi, dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dilakukan di beberapa kantor notaris di Kediri. yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Notaris di Kediri. Dan Jumlah responden yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 46 karyawan di beberapa Kantor Notaris Di Kediri dengan menggunakan Metode Sampling Insidental, dimana teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sampel, bila dipandang orang tersebut cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2016).

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi, kompetensi, dan kompensasi sedangkan untuk variabel dependen/terikat adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang telah penulis jelaskan pada pendahuluan diatas, didapat sebuah kerangka pemikiran dan hipotesis sebagai berikut; penulis menduga adanya hubungan dan pengaruh dari ketiga variabel independen yaitu motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap variabel kinerja sebagai variabel dependen secara simultan dan bersama-sama.

Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan pada Kantor Notaris di Kediri, penulis akan menganalisis data-data yang akan dikumpulkan, dan akan dilakukan pengujian dengan beberapa teknik analisis sebagai berikut: 1) Analisis

regresi digunakan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (sebagai variabel independen); 2) Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dan proporsi variasi dari variabel dependen yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel independennya; 3) Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama; dan 4) Uji hipotesis (uji t) digunakan untuk mengetahui koefisien regresi yang dihasilkan dari tiap-tiap variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependennya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan data yang digunakan didapatkan dari 46 responden dengan indikator tiga variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, motivasi dan kompetensi

menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dengan presentase yang lebih besar dibandingkan dengan dua variabel lainnya yaitu dengan besar pengaruh sebesar 37 persen. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 17 diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas tersebut tidak saling berkorelasi atau ada hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi yang digunakan. Salah satu cara mendekati multikolinieritas adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diperoleh. Jika nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 1 atau mendekati 1 VIF antara 1 dan 10 maka dapat dikatakan bahwa persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Dari hasil pengolahan SPSS didapat hasil pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.252	2.881		.782	.439		
Motivasi	.368	.113	.328	3.248	.002	.366	2.729
Kompetensi	.371	.139	.287	2.675	.011	.324	3.088
Kompensasi	.448	.120	.388	3.731	.001	.344	2.904

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

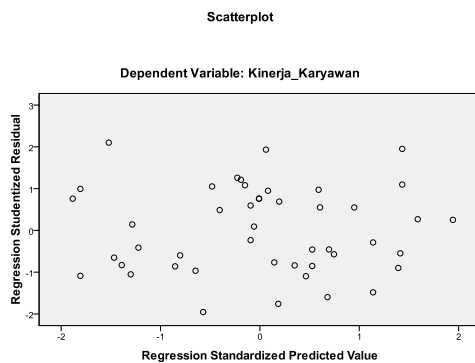
Berdasarkan dari tabel di atas terlihat bahwa nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 10, sedangkan VIF yang diperoleh untuk masing-masing variabel bebas antara 1 sampai 10 sehingga menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berada disebut heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola

tertentu pada scatter plot diagram, dimana sumbu X adalah X yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distudentized. Diagram *scatter plot* untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola tertentu, seperti misalnya titik – titik membentuk pola tertentu. (gelombang, melebar kemudian

menyempit). Dari hasil pengolahan SPSS didapat hasil gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Scatterplot Kinerja Karyawan

Berdasarkan output *Scatterplots* di atas diketahui bahwa: titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan teknik *Shapiro-Wilk* dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi	.114	46	.168	.967	46	.213
Kompetensi	.149	46	.062	.932	46	.060
Kompensasi	.139	46	.027	.968	46	.240
Kinerja_Karyawan	.126	46	.064	.966	46	.201

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan dari tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan teknik *Shapiro-Wilk* menunjukan nilai sig motivasi kerja = 0.213 ($0.213 > 0.05$), nilai sig kompetensi = 0.06 ($0.060 > 0.05$), nilai sig kompensasi = 0.240 ($0.240 > 0.05$) dan nilai sig kinerja karyawan = 0.201 ($0.201 > 0.05$). Dapat disimpulkan bahwa data variabel motivasi kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil pengolahan SPSS didapat hasil analisis regresi berganda sebagai tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.252	2.881		.782	.439		
Motivasi	.368	.113	.328	3.248	.002	.366	2.729
Kompetensi	.371	.139	.287	2.675	.011	.324	3.088
Kompensasi	.448	.120	.388	3.731	.001	.344	2.904

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis diatas,
dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 2.252 + 0.368 X_1 + 0.371 X_2 + 0.448 X_3$$

a. Constant = 2.252

Artinya tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas maka nilai dari kinerja karyawan akan menurun sebesar 2.252.

b. Motivasi Kerja (X_1) = 0.368

Setiap kenaikan variabel bebas X_1 (motivasi kerja) persatu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel terikat Y (kinerja karyawan) sebesar 0.368 (pola hubungan positif) dengan anggapan bahwa X_2 dan X_3 adalah tetap.

c. Kompetensi (X_2) = 0.371

Setiap kenaikan variabel bebas X_2 (motivasi kerja) persatu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel terikat Y (kinerja karyawan) sebesar 0.371 (pola hubungan positif) dengan anggapan bahwa X_1 dan X_3 adalah tetap.

d. Kompensasi (X_3) = 0.488

Setiap kenaikan variabel bebas X_3 (kompensasi) persatu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel terikat Y (kinerja karyawan) sebesar 0.488 (pola hubungan positif) dengan anggapan bahwa X_1 dan X_2 adalah tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan prosentase pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui berapa besar nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* kolom R Square sebagai tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.844	.832	2.590

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan nilai R Square diatas, maka didapat nilai koefisien determinasi 0,844, $0,844 \times 100\% = 84,4\%$. Artinya bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yang meliputi : motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi sebesar 84,4%. Sedangkan sisanya sebesar 15.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model koefisien regresi secara bersama-sama. Dengan uji ini diharapkan dapat diketahui apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui berapa nilai F hitung dengan menggunakan SPSS, dapat disajikan dalam tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F Hitung ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1518.696	3	506.232	75.460	.000 ^a
	Residual	281.761	42	6.709		
	Total	1800.457	45			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan uji F diatas, diperoleh nilai F hitung 75.460. Nilai F Tabel = 2,827 ($75.460 > 2,827$), dengan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$) yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel bebas yang meliputi : motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris di Kediri.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk melihat peranan tiap variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikatnya. Pengujian koefisien korelasi parsial menggunakan uji t (t – test) yaitu dengan melihat nilai probabilitas pada tiap-tiap variabel bebas. Dari hasil analisis pada tabel 3 didapat hasil sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian uji t, nilai probabilitasnya sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung = 3,248, nilai t tabel = 2,018 ($3,248 > 2,018$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris di Kediri.

b. Variabel Kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian uji t, nilai probabilitasnya sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai t hitung = 2,675, nilai t tabel = 2,018 ($2,675 > 2,018$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris di Kediri.

c. Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian uji t, nilai probabilitasnya sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung = 3,731, nilai t tabel = 2,018 ($3,731 > 2,018$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris di Kediri.

Dari hasil uji t tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris di Kediri adalah variabel kompensasi dengan nilai t hitung sebesar 3,731 dan nilai signifikansi 0,001.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris di Kediri. Dibuktikan dengan hasil penelitian uji t, nilai probabilitasnya sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung = 3,248, nilai t tabel = 2,018 ($3,248 > 2,018$). Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan adanya motivasi kerja karyawan pada Kantor Notaris di Kediri.

Ada beberapa indikator variabel yang memiliki nilai tertinggi pada penelitian ini yang antara lain: Karyawan merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan, atas kelebihan dan hal-hal positif yang telah dikerjakannya. Dan instansi juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh Joko Purwono, dkk., (2011), dari penelitiannya di dapatkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut teori yang dikemukakan oleh Willy (2001), mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi pasti mampu untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai juga dengan teori motivasi berprestasi dari McClelland dalam Mangkunegara (2013) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja karyawan.

McClelland menyatakan bahwa karyawan yang memiliki need of achievement yang tinggi lebih memungkinkan terlibat dalam kegiatan atau tugas yang memiliki tingkat tanggung jawab individu yang tinggi terhadap hasil, memerlukan keterampilan dan usaha individu, memiliki tingkat risiko dan termasuk umpan balik yang jelas pada kinerja dibandingkan mereka yang need of achievement rendah. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, bekerja lebih efisien setelah mereka dipuji atas usaha individual mereka. Akan tetapi mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yang dipuji karena bekerja sama dengan baik dalam suatu kelompok, ternyata tidak bekerja lebih efisien. Selain itu, individu tersebut juga lebih menyukai pekerjaan yang selalu mendapat umpan balik (feed back) atas pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga mereka dapat mengukur kemajuan setiap pekerjaan yang telah dilakukan.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis data dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris di Kediri. Dibuktikan dengan hasil penelitian uji t, nilai probabilitasnya sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai t hitung = 2,675, nilai t tabel = 2,018 ($2,675 > 2,018$). Hasil ini dapat diartikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris di Kediri. Indikator yang memiliki nilai tinggi pada variabel yaitu: mampu berkekrativitas untuk meningkatkan kinerja instansi dan mampu beradaptasi secara baik apabila atasan meminta untuk melakukan tugas pekerjaan yang berbeda.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh Alamsyah Lotunani, dkk., (2014), bahwa Kompetensi dan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan modal awal dari dalam diri karyawan yang harus dimiliki untuk dapat menduduki suatu jabatan tertentu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi juga merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan

kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Semakin tinggi kompetensi karyawan maka sudah seharusnya semakin tinggi kinerjanya. Sebaliknya semakin karyawan tidak kompeten maka semakin rendah kinerjanya.

Kapasitas pengetahuan yang dimiliki juga akan memudahkan para karyawan untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi saat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Kondisi ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan baik yang berkaitan dengan faktor pekerjaan itu sendiri maupun karakteristik personal, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Karyawan yang memiliki kompetensi intelektual yang baik dan motivasi berprestasi yang tinggi pasti mampu meningkatkan kinerjanya. Kompetensi, dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa suatu organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris di Kediri. Dibuktikan dengan hasil penelitian uji t, nilai probabilitasnya sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung = 3,731, nilai t tabel = 2,018 ($3,731 > 2,018$). Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris di Kediri. Indikator tertinggi dari variabel ini adalah Gaji pokok sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang dijalankan dan Instansi sudah memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas untuk karyawan.

Mengambil dari berbagai literatur yang penulis baca, bahwa Pemberian kompensasi kepada pekerja adalah merupakan hak pekerja sekaligus merupakan kewajiban perusahaan. Pemenuhan jenis kompensasi merupakan suatu bentuk komitmen perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja, serta hasil kerja/kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja/kinerja karyawan. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja dan keterampilan nampaknya dapat memuaskan karyawan, sehingga diharapkan karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan keterampilannya.

Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X_1) kompetensi (X_2) dan Kompensasi (X_3) diperoleh nilai t , diperoleh nilai F hitung 75.460. Nilai F Tabel = 2,827 ($75.460 > 2,827$), dengan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$) yaitu $0,000 < 0,05$, dari hasil ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris di Kediri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alamsyah Lotuni, dkk. (2014) di SKPD Kota Kendari, dan Joko Purwono, dkk. (2011) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melihat dari hasil analisis diatas, maka Kantor Notaris di Kediri perlu meningkatkan motivasi kerja untuk meningkatkan hasil kerja yang tinggi dan kinerja yang baik dari kesatuannya, salah satu caranya dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik. Sehingga dengan adanya kesempatan yang sama dengan karyawan lain, akan menambah motivasi karyawan dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih baik dan sesuai dengan target instansi. Dan rasa saling mendukung antar karyawan yang bekerja dalam tim juga perlu ditingkatkan, apabila dalam instansi terdapat rasa tidak

saling mendukung antar karyawan, tentunya hal ini akan menjadikan karyawan frustrasi dan tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi lagi.

Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik sehingga mereka lebih bisa memanfaatkan potensi-potensi yang mereka miliki dan bisa dengan mudah memahami apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara mengerjakannya dengan efektif dan efisien serta mampu merespon perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan organisasinya.

Kompensasi merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta kinerja karyawan. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Oleh karena itu instansi harus menjaga beberapa hal tersebut, agar terjadi sebuah keseimbangan antara tujuan/target perusahaan dengan tujuan yang dimiliki karyawan yaitu mendapatkan penghasilan yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka simpulan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris di Kediri. Hal ini juga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan adanya motivasi kerja karyawan pada Kantor Notaris di Kediri.
2. Terdapat pengaruh positif antara kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris di Kediri. Hasil ini dapat diartikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris di Kediri.

Indikator yang memiliki nilai tinggi pada variabel yaitu: mampu berkreaitivitas untuk meningkatkan kinerja instansi dan mampu beradaptasi secara baik apabila atasan meminta untuk melakukan tugas pekerjaan yang berbeda.

3. Terdapat pengaruh positif antara kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris di Kediri. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris di Kediri. Indikator tertinggi dari variabel ini adalah Gaji pokok sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang dijalankan dan Instansi sudah memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas untuk karyawan.
4. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X_1) kompetensi (X_2) dan Kompensasi (X_3) diperoleh nilai , diperoleh nilai F hitung 75.460. Nilai F Tabel = 2,827 ($75.460 > 2,827$), dengan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$) yaitu $0,000 < 0,05$, dari hasil ini dapat diartikan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris di Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Mohamad. 1996. *Psikologi Industri (Edisi ke4)*. Liberty : Yogyakarta.
- Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi Kedua. Jakarta: Kencana.
- Baldoni, John, 2005. *Great Motivation Secrets of Great Leaders*, United States of America: McGraw-Hill.
- Chuck, Williams. 2005. *Management*, Texas: Texas Christian University, Thomson South-Western, 3rd Edition.
- Darma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid II Edisi ke 10, Jakarta: PT. Indeks.
- Hariandja, Marihot 'Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketigabelas, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ishak & Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Motivasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2008. *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*, New York: McGraw-Hill,
- Mahmudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Cetakan Pertama*. Penerbit PT. Remaja Rsodakarya : Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2000). *Human resource management*. Australia: South-Western: College Publishing.
- McShane, Steven L, & Mary Ann Von Glinow. 2010. *Organizational Behavior*, 4th Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*.Penerbit Mandar Maju : Jakarta.
- Nawawi, Hadari., 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Cetakan Kedelapan, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Palan, R., 2007. *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Cetakan Pertama, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PPM Anggota IKAP.
- Payman, Simanjuntak (1985). *Produktivitas Dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : FEUI.
- Pfeffer, J, Soetjipto Budi W, Handoko T. Hani, 2003. *Paradigma Baru Manajemen*

- Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Edisi Kedua, Yogyakarta: Amara Books.
- Purwono, Joko. Dkk. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Usaha, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementerian Kelautan dan Perikanan*. Jurnal Neobis, Vol 6, No 2. Universitas Trunojoyo adura : Bangkalan.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2003. *Management*, New Jersey: Prentice Hall Seventh Edition.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto., 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan Ke 3, Edisi: Pendekatan Administratif dan Operasional, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shani, A.B Rami & James B. Lau., 2009. *Behavior in Organization an Experimental Approach*, New York: McGraw Hill International Edition.
- Sihabudin, 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja di PT. Hamatetsu Indonesia*. Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif, Vol 1, No 2. Universitas Buana Perjuangan : Karawang.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1992. *Manajemen Dana Bank (Edisi Kedua)*. PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Simamora, Henry., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Spencer, M., Lyle, Jr, & Signe M. Spencer, 1993. *Competence at Work "Models for"*
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Belajar,
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjuti, & Suwatno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Jakarta: Rajawali Press.